

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю  
Декан факультета  
социологии и управления



---

О.В. Василенкова  
31 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы: **бакалавриат**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) подготовки: **Управление персоналом**

Форма обучения: **очная**

Срок освоения ОПОП: **нормативный – 4 года**

Факультет: **социологии и управления**

**Кафедра: управления персоналом**

Рязань, 2020

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципам и механизмам формирования и функционирования культуры организации.

### **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА**

**2.1. Учебная дисциплина «Организационная культура» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1.**

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:**

- Философия
- Психология труда
- Социология и психология управления
- Культурология

**2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:**

- Инновационный менеджмент в управлении персоналом
- Управление социальным развитием персонала
- Коммуникационный менеджмент

## 2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных управленческих задач; Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации; - методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности	Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности; анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры	Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры
2.	ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение	- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;	- - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых	Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной

		этических взаимоотношений организации	норм - основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры - Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде	отношений; - разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - - осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений	позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения
--	--	---	--	--	---

## 2.5 Карта компетенций дисциплины

Карта компетенций дисциплины					
Наименование дисциплины: Организационная культура					
Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные виды организационных культур, закономерностям, принципам и механизмам формирования и функционирования организационных культур.					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
Компетенции		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
Индекс	Формулировка				
ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<p><u>Знать:</u> - Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;</p> <p>- методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности</p> <p>- содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры</p> <p><u>Уметь:</u> - Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности;</p> <p>Анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><u>Владеть:</u> - навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.</p>	<p>- лекции и семинарские занятия;</p> <p>- самостоятельная работа</p>	<p>- реферат;</p> <p>- собеседование</p> <p>- экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Знать основные подходы к проблеме формирования слаженного коллектива</p> <p>Уметь приобретать знания в предметной области дисциплины, выявлять и объяснять противоречия между «теорией» и «практикой».</p> <p>Владеть навыками целостного подхода к анализу организационно-управленческих проблем в коллективе.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знать основные подходы формирования и поддержания слаженности коллектива организации.</p> <p>Уметь применять полученные знания для понимания сущности происходящих изменений в</p>

					<p>коллективе.          Владеть навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации.</p>
ПК-32	<p>Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений организации</p>	<p>Знать: - Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;          - основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры          - особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде          - Уметь: - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;          - разрабатывать предложения по повышению их эффективности;          - осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений          Владеть: - Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной</p>	<p>- лекции и семинарские занятия;          - самостоятельная работа</p>	<p>- реферат;          - собеседование          - экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ          Знать сущность и содержание основных характеристик и подходов к организационной культуре.          Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и осуществлять диагностику организационной культуры.          Владеть методами разрешения конфликтных ситуаций, поддержания толерантного межкультурного баланса.          ПОВЫШЕННЫЙ          Знать и использовать основные факторы, способствующие повышению эффективности коммуникационных процессов предприятия (фирмы).          Уметь разрабатывать предложения по повышению эффективности</p>

		культуры; навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения			коммуникационных процессов. Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем в организации.
--	--	---	--	--	---

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры	
			№6	часов
1		2	3	
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		68	68	
В том числе:				
Лекции (Л)		34	34	
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)		34	34	
Лабораторные работы (ЛР)		-	-	
2. Самостоятельная работа студента (всего)		76	76	
В том числе		-	-	
<i>СРС в семестре:</i>				
Курсовая работа	КП	-	-	
	КР	-	-	
<i>Другие виды СРС:</i>				
Работа с нормативно-правовыми актами		10	10	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям		18	18	
Работа со справочными материалами		18	18	
Изучение и конспектирование литературы		30	30	
<i>СРС в период сессии</i>				
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	-Э	-Э	
	экзамен (Э)	36	36	
<b>ИТОГО:</b>				
Общая трудоемкость	часов	180	180	
	зач. ед.	5	5	



## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

### 2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
6	1	<b>Теоретико-методологические основы организационной культуры</b>	<p><b>Понятие организационной культуры</b> Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Организационная культура как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. История исследований феномена организационной культуры. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях. Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной культуры.</p> <p><b>Структура организационной культуры</b> Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровней структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.</p> <p><b>Адаптация к организационной культуре</b> Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре. Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации. Виды адаптации.</p> <p><b>Виды организационной культуры</b> Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Хофштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и</p>
6			

		нездоровой» организационной культуры.
6		<p><b>Организационная культура и управление</b> Система власти в современной организации как форма многоканальной зависимости индивида от организации. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства.</p> <p>Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.</p> <p>Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия.</p> <p>Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социо-культурная компетентность руководителя.</p> <p><b>Взаимодействие культур внутри организации</b> Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.</p> <p>Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.</p> <p>Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры.</p> <p>Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.</p> <p><b>Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации</b></p> <p>Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.</p> <p>Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.</p> <p>Организационная культура как фактор эффективности деятельности</p> <p>Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.</p> <p><b>Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации</b></p> <p>Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры.</p> <p>Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов.</p> <p>Основные этапы изменений организационной культуры. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при</p>

		проведении преобразований. Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.
--	--	---

## 2.2. Разделы учебной дисциплины «Организационная культура», виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
6	1	<b>Теоретико-методологические основы организационной культуры</b>						
6	1.1	Понятие организационной культуры	2	-	4	6	12	1,2 неделя Реферат Собеседование
6	1.2	Структура организационной культуры	2	-	4	6	12	3,4 неделя Реферат Собеседование
6	1.3	Адаптация к организационной культуре	2	-	4	6	12	5 неделя Реферат Собеседование
6	1.4	Организационная культура и управление	2	-	4	6	12	6,7 неделя Реферат Собеседование
6	1.5	Организационная культура и лидерство	2		2	8	14	8 неделя Реферат, собеседование
	2	<b>Организационная культура и организационная эффективность</b>						
6	2.1	Виды организационной культуры	2	-	4	6	12	9,10 неделя Собеседование Реферат
6	2.2	Взаимодействие культур внутри организации	2	-	4	10	16	11,12 неделя Собеседование, реферат
6	2.3	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	2	-	4	10	16	13,14 неделя Собеседование Реферат
6	2.4	Диагностика организационной культуры	4			8	16	15,16 неделя Собеседование, реферат
6	2.5	Формирование и развитие (оптимизация) культуры	2	-	4	10	16	15,16 неделя Собеседование

		организации						Реферат
		<b>ИТОГО ЗА СЕМЕСТР</b>	<b>34</b>		<b>34</b>	<b>76</b>	<b>144</b>	
							<b>36</b>	<b>Экзамен</b>
		<b>ИТОГО</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	<b>180</b>	

**2.3. Лабораторный практикум:** не предусмотрен

**2.4. Примерная тематика курсовых работ:** не предусмотрены

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

#### 3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
6	1	Теоретико-методологические основы организационной культуры	Работа с нормативно-правовыми актами Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Работа со справочными материалами	1ч. x 4 1ч. x 8 1ч. x 12 1ч. x 8
6	2	Организационная культура и организационная эффективность	Работа с нормативно-правовыми актами Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Работа со справочными материалами	1ч. x 6 1ч. x 10 1ч. x 18 1ч. x 10
<b>ИТОГО в семестре</b>				<b>76</b>



### **3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационная культура»**

#### **3.3.1 Примерные темы рефератов**

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.
18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.
21. Организационная культура как фактор развития организации.
22. Организационная культура и лояльность персонала.
23. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
24. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
25. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
26. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.
27. Зарубежный опыт управления организационной культурой

предприятия.

28. Управленческая культура как основа социального развития организации.

29. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.

30. Консалтинг в области организационной культуры.

31. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.

32. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.

33. Организационная культура и карьера персонала.

34. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.

35. Организационная культура в международном бизнесе.

При изучении данной дисциплины студенты выполняют различные виды самостоятельной работы: подготовка к семинарским (практическим) занятиям (планы занятий приведены в разделе «Иные сведения»); подготовка доклада, реферата, эссе; подготовка к экзамену (приведены в разделе «Иные сведения»).

При выполнении всех форм самостоятельной работы обучающиеся пользуются литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа выполняется студентами в процессе изучения всех учебных дисциплин. Она направлена на овладение обучающимися фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, умениями работы с литературными источниками, практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развитие познавательных способностей.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются студентами во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения это:

- работа с конспектами лекций (обработка текста); усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной основной учебной и дополнительной литературы;
- изучение учебной, научной, методической, справочной литературы, в том числе с привлечением электронных средств информации;
- составление различных видов записей прочитанного: конспектирование, аннотирование, реферирование;
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- выполнение индивидуальных заданий по различным разделам содержания учебной дисциплины;

- выполнение рефератов, докладов, эссе, осуществление индивидуальной учебно-исследовательской работы;
- текущий самоконтроль успеваемости на базе традиционных тестов.

#### 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» (см. Фонд оценочных средств)

4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине «Организационная культура» – не используется

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

##### 5.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1.	Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 535 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	
2.	Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва : Юрайт, 2018. – 370 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblionline.ru/bcode/436457">https://www.biblionline.ru/bcode/436457</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	
3.	Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт, 2018. – 306 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblionline.ru/bcode/432946">https://www.biblionline.ru/bcode/432946</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	



## 5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1.	Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – Москва : Дашков и К, 2018. – 212 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496064">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496064</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	
2.	Вылегжанина, А. О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур [Электронный ресурс] : монография / А. О. Вылегжанина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 232 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=362894">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=362894</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	
3.	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва : Юрайт, 2018. – 288 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/437296">https://www.biblio-online.ru/bcode/437296</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	
4.	Козлов, В. В. Организационная культура [Текст] : учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова; под ред. М. Н. Кулапова; Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова. – Москва : КноРус, 2016. – 270 с.	1, 2	6	8	-
5.	Колесников, А. В. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. – Москва : Юрайт, 2018. – 167 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/433846">https://www.biblio-online.ru/bcode/433846</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭБС	
6.	Корягина, Н. А. Социальная психология: теория и практические методы [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Корягина. – Москва : Юрайт, 2018. – 316 с. . – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/432977">https://www.biblio-online.ru/bcode/432977</a> (дата обращения: 25.08.2020).	2	6	ЭБС	
7.	Хьюстон, М. Введение в социальную психологию: Европейский подход [Электронный ресурс] : учебник / М. Хьюстон, В. Штрёбе ; пер. Г. Ю.	2	6	ЭБС	

	Любимов. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 622 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114753">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114753</a> (дата обращения: 25.08.2020).				
<i>Периодические издания</i>					
1.	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами [Текст] : научно-практический журнал / учредитель : Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом» (НасОУП)); изд. : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». – 2012 - . – Москва, 2018 - . – 6 раз в год. – ISSN 2305-7807.	1, 2	6	МАРС	
2.	Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) [Электронный ресурс] : научный журнал / учредители : Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова // ООО «ИВИС». – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Москва, 2018 (1-2 полугодия: № 1 – № 4) - . – Ежекварт. – ISSN 2073-2643. – Режим доступа: <a href="https://dlib.eastview.com/browse/issues/9367/2018">https://dlib.eastview.com/browse/issues/9367/2018</a> (дата обращения: 25.08.2020).	1, 2	6	ЭР	

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Научная библиотека РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
2. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Статистические сборники Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области [Электронный ресурс] : коллекция // Электронная библиотека Научной библиотеки РГУ имени С.А. Есенина. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/handle/123456789/2375> (дата обращения: 25.08.2020).
4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=main\\_ub\\_red](http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red) (дата обращения: 25.08.2020).
5. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С. А. Есенина. – Рязань, [1990 - ]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020)..
6. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ

- зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
2. MaBiCo. Финансовые рынки [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.mabico.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  3. Глоссарий.ru [Электронный ресурс] : служба тематических толковых словарей. – Режим доступа: <http://glossary.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  5. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  6. Коммерсантъ [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  7. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  9. РБК – информационное агентство [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  10. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:** стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения интерактивных лекций – видеопроектор, экран настенный. Два компьютерных класса.

**6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:** видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

**6.3. Требования к специализированному оборудованию:** отсутствует.

**7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ** (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

## **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

1. Лекция.
2. Работа на семинаре и практическом занятии: основными критериями служат подготовка докладов, рефератов и выступления по ним, выполнение практических заданий.
3. Выполнение обязательных домашних работ по курсу лекций.
4. Подготовка к экзамену.

### Лекция

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание основным понятиям, выделяемым преподавателем на занятии.

### Работа на семинаре и практическом занятии

Подготовка докладов и рефератов с использованием классических работ, аналитических отчетов, статистических данных и публикаций по темам, дополняющим лекционные материалы согласно общему перечню тем курса. Выступление по подготовленным докладам и рефератам, активное обсуждение вопросов и комментариев. Решение предлагаемых практических ситуаций и задач с последующим их обсуждением.

Структура доклада и реферата должна соответствовать теме и быть отражена в оглавлении. При написании работ необходимо использовать, по крайней мере, 1-2 первоисточника и 3-5 теоретических и учебных изданий, объём работы до 10 страниц печатного текста, снабженного сносками и списком использованной литературы.

### *Критерии оценки доклада и реферата*

*Отлично* – оцениваются доклады и рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

*Хорошо* – оцениваются доклады и рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности выводов. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

*Удовлетворительно* – оцениваются доклады и рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются затруднения в изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

*Неудовлетворительно* – оцениваются доклады и рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

### Подготовка к экзамену

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты

лекций, рекомендуемую литературу, интернет-ресурсы и материал семинарских (практических) занятий. Обращать внимание не столько на уровень запоминания, сколько на степень понимания излагаемых проблем.

Преподаватель вправе задать дополнительные и уточняющие вопросы, помогающие выяснить степень знаний студента в пределах учебного материала, вынесенного на экзамен, их количество не ограничено. Положительно оценивается стремление студента изложить различные точки зрения на рассматриваемую проблему, выразить свое отношение к ней.

#### *Критерии оценок знаний студентов*

Оценка **отлично** ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка **хорошо** ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка **удовлетворительно** ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка **неудовлетворительно** ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.

### **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:**

- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- консультирование обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

### **10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО
Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО

Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО).

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»**

*Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости*

п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Теоретико-методологические основы организационной культуры	ПК – 31 ПК – 32	экзамен
2	Организационная культура и организационная эффективность		

**ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
<b>ПК-31</b>	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<b>Знать</b> Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;	ПК-31 31
		- методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности	ПК-31 32
		- содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры	ПК-31 33
		<b>Уметь:</b> Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности;	ПК-31 У1
		анализировать процессы в организации; осуществлять групповые диагностики	ПК-31 У2

		<p>организационной культуры</p> <p><b>Владеть</b> Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры</p>	<p>ПК-31 У3</p> <p>ПК-31 В1</p>
ПК- 32	<p>Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений организации</p>	<p><b>Знать</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;</li> <li>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</li> </ul> <p>Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</p> <p><b>Уметь</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;</li> <li>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений</li> </ul> <p><b>Владеть</b></p> <p>Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры;</p> <p>навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения</p>	<p>ПК-32 31</p> <p>ПК-32 32</p> <p>ПК-32 33</p> <p>ПК-32 У1</p> <p>ПК-32 У2</p> <p>ПК-32 У3</p> <p>ПК-32 В1</p> <p>ПК-32 В2</p>

### КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
---	--------------------------------	---



<b>Вопросы экзамена</b>		
1	Понятие организационной культуры	ПК-31 31У1В1ПК-32 31,У1
2	История исследования организационной культуры	ПК-31 У1,В2, ПК-32 32,В2
3	Функции и механизмы образования организационной культуры	ПК-31 3132У1В1 ПК-32 31,У1,2,В1
4	Уровни существования организационной культуры	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 32У2В1
5	Структура организационной культуры	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У2
6	Организационная культура личности	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 31, У123В1
7	Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123В1
8	Формы управления и организационная культура	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У1
9	Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия	ПК-31 313,У123,2,В1, ПК-32 31, У23В2
10	Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 323У1В2
11	Концепция культурного шока К. Оберга	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У2В1
12	Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре	ПК-31 31,2У2В1 ПК-32 313У23В1
13	Социально-психологическая природа лидерства в организационной культуре	ПК-31 32У2В2 ПК-32 31,2У2
14	Сравнительный анализ лидерства и руководства организацией	ПК-31 323У12В1 ПК-32 32
15	Взаимосвязь организационной культуры и стиля лидерства	ПК-31 312У23В2 ПК-32 323У3В2

16	Организационная культура руководителя	ПК-31 31У2В2 ПК-32 32У3В2
17	Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций	ПК-31 323У3В1 ПК-32 323У23В23
18	Менталитет в организационной культуре	ПК-31 323У3В23 ПК-32 У1,В1,2
19	Традиционные классификации организационной культуры	ПК-31 32,У1,2, ПК-32 31У23В1
20	Современные классификации организационных культур	ПК- 31 323У3В1 ПК-32 32,У123В2
21	Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 В1,2
22	Понятие субкультуры в рамках организационной культуры	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 В1,2
23	Организационная культура как фактор эффективности деятельности	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 323У2В1,2
24	Особенности диагностики организационной культуры	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 312У2В1,2
25	Качественный подход к исследованию организационной культуры	ПК-31 32У23В2 ПК-32 312 У1,2
26	Количественный подход к изучению организационной культуры	ПК-31 32,У1,2, ПК-32 312У3 В1,2
27	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 312 В1,2
28	Факторы, влияющие на формирование организационной культуры	ПК-31 312У3В1 ПК-32 3123У1,В1
29	Необходимость культурных изменений	ПК-31 3123В1,2, ПК-32 32,У2,В1
30	Управление процессом культурных изменений	ПК-31 323У23В1,2, ПК-32 32,У2,В1
31	Основные этапы оптимизации организационной культуры	ПК-3133У3В2 ПК-32 У1,В1

32	Технология разработки и внедрения организационной культуры	ПК-31 33У3В2 ПК-32 323У1,В1
33	Потенциалы развития организационной культуры	ПК-31 323У23 ПК-32 У1,В1
34	Инновационные аспекты управления организационной культурой	ПК-31 33У23В1 ПК-32 31,У1,У2,В2
35	Организационная культура как ресурс организации	ПК-31 33У23В1 ПК-32 31,2,У1,В2
36	Создание идеологии как метод развития организационной культуры	ПК-31 312У3В1 ПК-32 3123У1,В1
37	Понятие субкультуры в рамках организационной культуры	ПК-31 3123В1,2, ПК-32 32,У2,В1
38	Информационная культура как потенция развития организации	ПК-31 323У23В1,2, ПК-32 32,У2,В1
39	Экологическая культура в системе организационной культуры	ПК-31 33У3В2 ПК-32 У1,В1
40	Организационная культура в контексте кадровой политики	ПК-31 33У3В2 ПК-32 323У1,В1
41	Менталитет в организационной культуре	ПК-31 323У3В1 ПК-32 323У23В23
42	Организационная культура руководителя	ПК-31 323У3В23 ПК-32 У1,В1,2
43	Проблемы управляемости организационной культурой	ПК-31 32,У1,2, ПК-32 31У23В1
44	Культура деловой коммуникации в рамках организационной культуры	ПК-31 323У3В1 ПК-32 32,У123В2

45	Современные этические принципы в организационной культуре	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 В1,2
46	Контркультура и девиантность в организации	ПК-31 32,У1,2,В2, ПК-32 В1,2
47	Информационное обеспечение социально-культурного управления	ПК-31 323У2В23 ПК-32 323У12В2
48	Организационная культура объект и субъект управления предприятием	ПК-31 312У3В1 ПК-32 32У23В3
49	Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций	ПК-31 323У12В1 ПК-32 3233У23В12
50	Управление внутренней интеграцией как метод развития организационной культуры	ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У2В1

### **ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)**

Результаты выполнения обучающимся заданий на экзамене оцениваются по пятибалльной шкале.

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине Управление персоналом организации (Таблица 2.5 Рабочей программы дисциплины)

**«Отлично» (5)** – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

**«Хорошо» (4)** - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические

положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

**«Удовлетворительно»** - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

**«Неудовлетворительно» (2)** - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:

Декан факультета социологии и  
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)  
«Организационная культура»**

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)  
Управление персоналом

Квалификация  
бакалавр

Форма обучения  
очная

### 1. Цель освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципам и механизмам формирования и функционирования культуры организации.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к Вариативной части Блока 1, обязательные дисциплины.

Дисциплина изучается на 3 курсе (6 семестр).

**3. Трудоемкость дисциплины:** 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

**4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании	Сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных управленческих задач; Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации; - методы количественного и качественного	Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности; анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры	Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры

		трудового коллектива	анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности		
2.	ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;</li> <li>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</li> <li>- Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;</li> <li>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- - осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры;</li> <li>навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения</li> </ul>

## **5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения**

Экзамен (6 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий